

научно-практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом»; под ред. И.В. Войтова. Минск, 2008.

6. Человеческий капитал. – Доступно из URL: http://www.expert.ru/printissues/expert/2007/14/medvedev_i_chelovecheskiy_kapital/ [Дата обращения 15.04.09]

7. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер М., 1982.

8. Cluster-based economic strategy, facilitation policy and the market process // The review of Austrian economics, 2004.17:2/3. P. 233–245.

УДК 378.159

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Добыш Г.Ф., к.т.н., доцент (БГАТУ);

Добыш А.Ф., председатель Барановичского райкома профсоюза работников агропрома;
Мороз Ю.Д., к.э.н., генеральный директор ОАО «Беловежский» Каменецкого р-на

В настоящее время в агропромышленном комплексе активно внедряются инновационные технологии производства сельскохозяйственной продукции; используются современные машины с электронными приборами контроля технических и технологических параметров; системы параллельного вождения и точного земледелия с использованием GPS — технологии (систем глобального позиционирования машин); широко применяются информационные технологии для оптимизации процессов и учетно-статистических операций. Поэтому эксплуатировать и поддерживать эти системы в работоспособном состоянии должны подготовленные высококвалифицированные специалисты.

По данным Минсельхозпрода Республики Беларусь на 1.01. 2010 года списочная численность руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций составила 62811 человек, из них имеют:

- высшее образование — 36,4%
- среднее специальное — 51,6 %
- профессионально-техническое среднее — 11,9 %
- вакансии - - 5,2 %

в том числе: **руководители сельскохозяйственных организаций:**

- списочная численность — 1523 чел., из них:
- высшее образование — 91,5%
- среднее специальное — 8,1 %
- профессионально-техническое среднее — 0,4 %
- вакансий — 1,9 %

главные специалисты — 9781 чел., из них:

- высшее образование — 64,9 %
- среднее специальное — 33,4 %
- профессионально-техническое среднее — 1,8 %
- вакансии — 6,6 %

В то же время выпуск специалистов учебными заведениями республики на 01.01.2010 г. составил 5585 чел. с высшим образованием и 7457 чел. со средним специальным (13042 чел. всего выпускаемых для АПК специалистов за год, что составляет свыше 20 % общей потребности АПК республики).

Однако закрепление специалистов на предприятиях АПК оставляет желать лучшего. Так закрепление специалистов, прибывших в сельскохозяйственные организации составило от 48 до 27 %.

То есть многие молодые специалисты, отработав два года по обязательному распределению, уходят из сельскохозяйственных организаций в другие отрасли народного хозяйства.

В январе 2011 года нами была проведена краткосрочная учеба молодых специалистов Барановичского района Брестской области (45 чел.) на базе ОАО «Беловежский» Каменецкого р-на Брестской области. Одновременно было проведено анонимное анкетирование молодых специалистов (см. табл. 1).

Таблица 1. — Анкета – опрос молодого специалиста

1. Возраст _____
2. Пол _____
3. Гражданство _____
4. Место рождения (область, город, село) _____
5. Образование, специальность по диплому _____
6. Образование и профессия:
родителей _____
дедушек и бабушек _____
братьев и сестер _____
7. Являетесь ли членом профсоюза, БРСМ, Белая Русь (подчеркнуть) .
8. Что радует и что не устраивает в Вашей должности: зарплата, жилье, отношение коллег, руководства, коллектива (подчеркнуть) или другое _____
9. Хотите ли Вы повышать свой профессиональный уровень или получить смежную {дополнительную} специальность {какую} _____
10. Думаете ли Вы о карьерном росте: руководителя своего предприятия, перехода в другую отрасль _____
11. Что бы вы хотели изменить в работе своего предприятия _____
12. Не разочаровались ли Вы в своей профессии (подчеркнуть) да, нет.
13. Получаете ли Вы надбавку к заработной плате согласно Постановлению Совета Министров (на данный момент 118000 руб.) как молодой специалист (подчеркнуть) да, нет.
14. К Вам применена контрактная форма найма (подчеркнуть) -да, нет, сроком на 1, 2, 3 года, с повышением тарифной ставки на 10%, 20 %, 50%., дополнительным отпуском.
15. Ваши предложения, пожелания, замечания _____

По результатам обработки анкет выяснилось, что большинство молодых специалистов работает по контракту (32%) и получают надбавку (29%), (хотя и разную: (10 % — 0,2 %, 20 % — 3 %, 50 % — 9 %). Некоторые молодые специалисты вообще не получают никакой надбавки к зарплате (12 %)), хотя они предусмотрены Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8.01.2009 г. № 8 «Об утверждении комплекса мер по закреплению квалифицированных кадров на селе».

Около 30 % специалистов хотели бы перейти в другую отрасль экономики, в том числе на государственную службу (12%) и на общественную работу (6%).

Не устраивает молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях заработная плата (32 %), жилищные условия (23%), отношение к ним руководства (23 %), коллектива (18%) и коллег по работе (18%).

В качестве замечаний, пожеланий и предложений молодыми специалистами было высказано следующее:

- зачастую работающие в хозяйствах специалисты безразлично относятся к деятельности хозяйства, боятся нововведений, инноваций, мирятся с устаревшей

Секция 2: Актуальные направления непрерывного образования в АПК

материально-технической базой и организацией производства, не внедряется передовой опыт Западной Европы и других стран;

- нужно изменить отношение руководства к молодым специалистам, создавать нормальные условия труда, предоставляя выходные и устанавливая нормальную продолжительность рабочего дня, предоставлять служебный транспорт, четко разграничить должностные обязанности;

- предоставлять жилье с нормальными коммунальными услугами и условиями жизни;

- разнообразить культурный досуг молодежи на селе, проводя на уровне хозяйств и района спортивные и культурно-массовые мероприятия, туристические слеты, поездки в исторические места и т.п.

Актуален опыт организации высокоэффективного производства и закрепления молодых специалистов в ОАО «Беловежский» Каменецкого района.

В ОАО «Беловежский» работает свыше 1500 человек, в том числе 260 специалистов, из них примерно 30% — молодые специалисты. Каждый год в хозяйство приезжает 35–40 молодых специалистов, в том числе 15–16 чел. с высшим образованием. Все они поселяются в общежитие или в квартиры, за каждым из них закрепляется служебная автомашина.

В сентябре–октябре проводится вечер посвящения в работники ОАО «Беловежский», где все специалисты знакомятся друг с другом, а на ежемесячных тематических вечерах — познаются индивидуальные способности каждого молодого человека. Все молодые люди, кто создал семью — сразу же получают благоустроенное жилье (стоимостью около 85 тыс. долларов США).

Каждый специалист имеет перспективы служебного роста — через 1,5–2,0 года работы с учетом пожеланий самого специалиста и отзывам о его работе они перемещаются по вертикали (на более высокие должности) или по горизонтали (в смежные отрасли или подразделения).

Постоянно проводится отдых и оздоровление всех специалистов, по желанию которых приобретаются путевки в санатории, оплачивается проезд туда и обратно.

Каждому, кто отработал 5 лет в хозяйстве, в Приорбанке открывается счет, на который ежемесячно перечисляется одна базовая величина под соответствующие банковские проценты, начисляемые по вкладам населения. Если работник уволился до выхода на пенсию, все деньги с процентами остаются на счете хозяйства.

Для всех работников предоставляются бесплатные обеды, а если кто-то не обедает — соответствующая сумма прибавляется к его заработной плате.

В зависимости от результатов работы отдельных подразделений и специалистов хозяйства подводятся итоги технологического соревнования, в результате которого выплачиваются премиальные начисления.

Все эти мероприятия позволяют основному количеству молодых специалистов закрепиться на рабочих местах в ОАО «Беловежский», создать семью, получить жилье, иметь достойную заработную плату и продолжать работать, повышая свою квалификацию и продвигаясь по служебной лестнице.

Выводы

1. Следует повысить уровень подготовки в ВУЗах и ССУЗах, что позволит молодым специалистам быстрее адаптироваться в профессиональные коллективы в хозяйствах.

2. Поднять уровень заработной платы, премиальных и иных доплат с целью создания нормальных условий жизни в новом месте пребывания.

3. Создать нормальные жилищно-бытовые условия специалиста, обратив особое внимание на качество строящихся жилых домов и наличие необходимых коммунально-бытовых услуг.

4. Показать молодым специалистам возможности профессионального роста в процессе работы в хозяйстве и в других областях и направлениях.

5. Упорядочить режим работы и отдыха, узаконив нормальный распорядок дня и профессиональные обязанности специалистов.

6. Создать условия для общения молодых специалистов в рамках хозяйств и регионов, планируя и проводя соответствующие культурно-массовые, спортивные и иные мероприятия.

7. Создать благоприятный морально-психологический климат, поощрять товарищеские взаимоотношения, взаимопомощь между коллегами, руководством и рабочим коллективом хозяйств.

УДК 37.04; 377.09

СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЕ ТЕСТЫ КОНТРОЛЯ УРОВНЯ ЗНАНИЙ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Тиунчик А.А., к.ф.-м.н., доцент
(БГАТУ)*

Одним из существенных факторов эффективности непрерывного образования является единообразие форм контроля усвоения знаний на каждом конкретном этапе. В качестве такой единообразной формы контроля к настоящему времени утвердились тесты. Несмотря на наличие ряда характерных недостатков, тестовая форма контроля знаний зарекомендовала себя как достаточно надежный, эффективный, дешевый и технологичный метод.

В настоящее время в Республике Беларусь наиболее известной формой тестирования является форма, применяемая при проведении централизованного тестирования (ЦТ) абитуриентов. Проведение других тестирований так или иначе копирует эту форму. В то же время существует ряд иных методик проведения тестирования, доказавших свою эффективность и надежность.

В международной практике широко известны такие тесты, как SAT, ACT, GRE, GMAT, GCSE и др. Необходимо отметить, что практически все стандартизированные тесты, широко используемые в мировой практике, содержат в себе математическую часть. Поэтому рассмотрение специфических аспектов математических тестов является наиболее актуальной задачей.

Американская система тестирования SAT является аналогом ЦТ, однако имеет ряд специфических черт. Самые первые тесты SAT (Scholastic Aptitude Test или Scholastic Assessment Test) были разработаны на базе теста IQ (теста коэффициента интеллектуального развития). Предполагалось, что SAT должен покончить с системой социальных привилегий. Поэтому тест в большей мере был направлен на проверку интеллектуальных способностей, чем на проверку конкретных знаний. Это в какой-то мере лишало преимуществ детей из богатых семей, к услугам которых были лучшие школы и репетиторы.

Тест SAT состоит из трех разделов. С 2005 года на проведение непосредственно самого теста отводится 3 часа 45 минут. Математический раздел SAT состоит из трёх частей – две по 25 минут и одна 20-минутная. Первая часть – тест из 20 вопросов. Вторая